



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo Transformacional Directivo y Desempeño Docente en
la Institución Educativa 7237 Perú Valladolid, Distrito de Villa El
Salvador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cuba Palomino, Jeannette Mónica (ORCID: 0000-0003-2555-8599)

ASESOR:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (ORCID: 0000-0003-2365-8932)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a mi familia, por ser el principal soporte emocional y apoyo en todo momento y fuente de motivación para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios por permitirme culminar un peldaño más en mi carrera profesional, a mi hija Leslie por su apoyo, comprensión y motivación permanente que me han incentivado día a día a mejorar y de esa forma alcanzar el éxito. A todas las personas que de una u otra manera hicieron posible la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5. Procedimientos de recolección de datos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS:	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la variable de estudio	
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha técnica del instrumento para medir la variable	
Anexo 5: Validez de los instrumentos	
Anexo 7: Base de datos de la de la investigación	
Anexo 8: Certificación de validación de instrumentos de evaluación	

Anexo 9: Pantallazo de porcentaje de similitud

Anexo 10: Declaraciones

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Distribución de la muestra, según los niveles de Liderazgo transformacional directivo.	19
Tabla 2: Distribución de la muestra, según los niveles de Influencia idealizada.	19
Tabla 3: Distribución de la muestra, según los niveles de Motivación inspiracional.	20
Tabla 4: Distribución de la muestra, según los niveles de Estimulación Intelectual.	20
Tabla 5: Distribución de la muestra, según los niveles de Consideración individualizada	21
Tabla 6: Nivel de la variable 2 Desempeño docente	21
Tabla 7: Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes variable	22
Tabla 8: Nivel de la dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes variable 2	22
Tabla 9: Nivel de la dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	22
Tabla 10: Nivel de la dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	23
Tabla 11: Correlación Spearman, de la variable independiente y dependiente	23
Tabla 12: Correlación de la dimensión Influencia idealizada y Desempeño docente	24
Tabla 13: Correlación de la dimensión Motivación inspiracional y Desempeño docente	24
Tabla 14: Estimulación intelectual y Desempeño docente: Correlación de Spearman	26
Tabla 15: Correlación de la dimensión Consideración individualizada y Desempeño docente	26

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional directivo de la I.E. 7237 “Perú Valladolid” y el desempeño docente. El diseño de investigación utilizado fue el correlacional de tipo transversal censal. Se hizo uso de la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado a toda la población 60 docentes. En el instrumento de recojo de datos en lo referente a la variable independiente se consideraron las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual. En relación a la variable dependiente las dimensiones consideradas fueron: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad. Para el procesamiento de datos se utilizó el software educativo IBM SPSS; así como la técnica de opinión de expertos. Para la prueba de hipótesis se aplicó prueba de correlación de Spearman. Como resultado del estudio se puede afirmar que la correlación de variables es no significativa al nivel 5% en donde la relación se caracterizó por ser moderada y directa ($Rho=0.549$) y el 95% de confiabilidad, lo que confirma la relevancia del estudio en función de sus objetivos e hipótesis; por tanto, quedó validada la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, desempeño, docente, directivo.

Abstract

The objective of the research was to determine if there is a relationship between the managerial transformational leadership of the I.E. 7237 “Perú Valladolid” and teaching performance. The research design used was the correlational cross-sectional type of census. The survey technique and its instrument were used, the questionnaire applied to the entire population of 60 teachers. In the data collection instrument regarding the independent variable, the dimensions were considered: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual consideration. In relation to the dependent variable, the dimensions considered were: preparation for student learning, teaching for student learning, participation in the management of the school articulated with the community and the development of professionalism and identity. For data processing, the educational software IBM SPSS was used; as well as the expert opinion technique. For the hypothesis test, Spearman's correlation test was applied. As a result of the study, it can be affirmed that the correlation of variables is not significant at the 5% level, where the relationship was characterized by being moderate and direct ($Rho = 0.549$) and 95% reliability, which confirms the relevance of the study in function of your objectives and hypotheses; therefore, the working hypothesis was validated and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Leadership, transformational, teacher performance, manager.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual las organizaciones educativas tienen un sistema central de valores compartidos que construyen la estrategia, el sistema y su estructura sobre bases sólidas sustentadas en su filosofía institucional; para ello la educación requiere en la actualidad de una moderna praxis directiva en la gestión educativa de manera participativa con cambios estructurales, organizativos y con visión de futuro. En ese sentido el servicio educativo se lidera bajo la gestión educativa, por el rol del director que como sujeto activo promueva la innovación y los cambios exigidos aprovechando el factor humano de la institución en distintas actuaciones logrando su participación y metas establecidas sin mayores dificultades. Tal es así que en las organizaciones educativas se requiere de un liderazgo en coherencia con el desarrollo y aprendizaje de la organización (visión compartida, culturas de trabajo cooperativo colaborativas, distribución de las funciones del liderazgo) como lo es el liderazgo transformacional directivo que busque mejorar la práctica docente y la educación.

Asimismo, la educación en varios países de América Latina se ha visto afectada por cambios estructurales, convirtiéndose en un verdadero desafío la gestión en los colegios, especialmente en la dirección educativa que frecuentemente es cuestionada en su papel de líder ya que, se dedica especialmente de las actividades administrativas que por la función pedagógica y muchas veces ejercen estilos de liderazgo inadecuados que desmotivan y crean un clima institucional negativo para los docentes.

La política educativa que rige en el sistema educativo peruano se desarrolla de manera descentralizada y autónoma en las instituciones educativas que tienen como finalidad brindar un servicio de calidad, para lo cual, se promueven diplomados, especializaciones en relación al proceso de formación de los directores la que se cuestiona en sustentarlo en estrategias aisladas que comprenden cursos teóricos desconectados de la práctica directiva. Para Méndez (2006), en las instituciones educativas se debe mantener una posición flexible frente a los nuevos lineamientos educativos y hacia los cambios continuos, la cual exige un directivo eficaz, competente, solidario, creativo, realizado personalmente capaz de satisfacer las necesidades de su grupo.

Ante lo expuesto, se hace necesario que el director de los centros educativos adopte un liderazgo transformativo, como una cuestión de espíritu, de valorar su

entorno organizacional, capaz de promover una visión compartida, que le permita influir en la práctica de los docentes con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos dentro de la institución como mejora de la calidad educativa.

Al respecto, Fresco (2007), manifestó que la labor de los docentes se basa en “un conjunto de actuaciones, que involucra el liderazgo transformacional del director, el cual se basa en la toma de decisiones, en la participación conjunta entre todos los miembros y otras acciones que permiten conducir el desempeño del educador”.

La institución educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador no fue ajena a estos problemas, se percibe una inadecuada forma de liderazgo directivo que oriente, dirija y motive a los docentes, sino por el contrario se preocupan más en los resultados y que esta no repercuta de manera positiva en el desempeño docente y en el servicio educativo que debe brindar la institución.

De lo expuesto, se enfatiza la necesidad de que el director de la institución educativa, cumpla a cabalidad sus funciones destacando entre ellas un estilo de liderazgo transformador como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión, visión y meta institucional compartida, que le ayuden a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los docentes con la finalidad de aportar en la transformación en bien de los estudiantes.

Frente a la problemática presentada ha permitido establecer los siguientes problemas de investigación como problema de investigación general se estableció: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador - 2020?, y los específicos (Anexo 1).

Por otro lado, la investigación se justifica a un nivel práctico puesto que los resultados obtenidos determinaran el nivel de liderazgo transformador adoptado por el director y el desempeño docente de la I.E, la que servirá para realizar las mejoras y contribuir al buen direccionamiento de la gestión educativa. También el estudio cuenta con la justificación teórica acerca de las características del modelo de liderazgo transformacional que ejerce el directivo como fundamento de la variable de estudio en relación con el desempeño docente ya que como líderes transformacionales necesitan influenciar en su personal; cuanto mayor sea la motivación del director, más será la

efectividad que conseguirá en el personal docente a la hora de solucionar los problemas.

Finalmente, el estudio cuenta con una justificación metodológica básico, descriptivo de diseño correlacional que garantiza que el proceso está encaminado a lograr una conciencia mucho más clara con respecto al liderazgo transformacional y el desempeño docente de la I.E 7237 Perú Valladolid donde se busca explicar los elementos que determinan el nivel de relación de las dos variables.

Asimismo, se estableció como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes en la I.E. 7237 Perú Valladolid – del distrito de Villa El Salvador 2020; y los específicos (Anexo 1) finalmente como hipótesis general: Existe una relación entre el Liderazgo Transformacional del Director y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020 y las específicas (Anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio se hizo una revisión de estudios de la variable que han antecedido:

En el ámbito internacional: El estudio de Eliophotou y Loannou (2016) resaltó en su artículo el vínculo que existe entre el liderazgo transformador y la satisfacción laboral de los maestros, el compromiso, motivación por aprender y la confianza. Cuyo objetivo es demostrar la relación entre el liderazgo transformador del director y la satisfacción laboral. Concluye en su investigación que el papel directivo es fundamental para el desempeño docente, pues el logro académico del docente no solo permite su autodesarrollo, sino que también favorece al cumplimiento de la misión institucional, por ello, sugieren el desarrollo de programas preparativos de liderazgo donde los directivos se relacionen con los maestros, inspirándolos y motivándolos en sus prácticas para alcanzar el liderazgo.

Del mismo modo, Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) realizaron una investigación donde observaron el liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente y directiva concluyendo que esta se dio de forma positiva, para la cual

lo califica en tres dimensiones: carisma inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada; los maestros (85%) consideraron como características de un puesto ideal directivo el compromiso, la comunicación directa e indirecta y la motivación, asimismo, los maestros de aula y líderes (60%) tuvieron en cuenta otros puntos como la promoción de la tarea educativa, el logro de confianza por medio de la credibilidad, la ayuda en el trabajo y el ánimo para proponer ideas.

Por ello, Salazar (2016) En su tesis doctoral “Liderazgo transformacional en directivos”, la que tuvo como objetivo determinar el nivel de liderazgo transformacional presente en los directivos de los establecimientos educacionales privados. En la que concluyo que en su estudio los educadores (90%) calificaron a los directivos con un nivel eficaz en el área de liderazgo transformacional evaluando seis dimensiones, donde (94%) afirmaban un alto nivel de carisma, (88,6%) presenciaban un alto nivel de estimulación intelectual, (83,6%) estimaban la consideración individual de los directores, (83,6%) apreciaban que las habilidades y sentido del humor directivo favorecían un buen clima laboral, (87,7%) también, indicaban el alto nivel de motivación inspiracional para el cumplimiento de la misión institucional, y solo algunos (40%) percibían que se debe reaccionar y actuar, incluso en los errores.

De igual forma, la investigación de Arana y Coronado (2017) determina que existió una relación significativa entre las variables estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente.

En el mismo campo, Kouni, Koutsoukos y Panta (2018) en su investigación “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: En profesores de educación secundaria en Grecia”. Tuvo como propósito investigar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral basado en la percepción de los maestros, demostró que las personas participes del establecimiento educativo confiaban entre sí, ante la presencia de un liderazgo transformacional, lo que motiva la autorrealización del docente, y a su vez que favorece la satisfacción laboral, pues, prevalece una inspiración y un óptimo liderazgo.

Por último, Baptiste (2019) En su investigación aborda la Influencia de los componentes del liderazgo transformador en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. infiere que los estudiantes, maestros y directivos pueden adaptar los estilos de liderazgo, si el eje principal conocido como directores, influyen de forma

significativa, motivando y logrando el éxito de sus estudiantes convertidos en líderes educacionales, además de, la satisfacción de los maestros en la ejecución de sus actividades, beneficiando un saludable clima escolar, donde el estilo de liderazgo puede ser transmitido de directivos a alumnos y/o docentes, maestros a estudiantes y directivos e inversamente, de alumnos a docentes y directivos.

Para el estudio también citaremos algunos antecedentes en el ámbito nacional:

García (2017) realizó un estudio en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle que determinó la presencia de relación directa y significativa (95%) del liderazgo transformacional directivo con el desempeño docente. Se evidenció que las dimensiones de la segunda variable: carisma, la motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada se encuentran conectadas con un nivel de confianza del 95%.

Por ello, la investigación de Mascaró (2017), en su estudio plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del Director, la cual concluye que no existe una correlación significativa entre las variables liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director, ya que identificó que los maestros no percibían un vínculo del liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director, ni de sus dimensiones: estimulación intelectual, la consideración individualizada, la motivación e inspiración y la influencia idealizada.

En el mismo rubro, Yarleque (2018)

entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, pues a mayor liderazgo transformador mayor desempeño del maestro sea a nivel personal y/o pedagógico lo que incrementa la capacidad y éxito del proceso de aprender, de igual forma, el desempeño docente obtuvo una relación media positiva con las dimensiones estudiadas en relación al liderazgo transformacional.

A su vez, la investigación de Zegarra (2018), sobre el estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes, concluyó, que el director de la institución de estudio auto percibió su liderazgo en un 90%, mientras que, los docentes de la institución lo percataron en un 58%; asimismo, infiere que el liderazgo transformacional directivo influye en el desempeño docente (60%), ya sea al efectuar sus funciones y/o responsabilidades laborales educativas.

Por último, Valero (2019) finaliza en que hay una elevada relación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, lo que señala, que una gestión educativa fundada en el liderazgo transformacional genera un adecuado desempeño del educador, igualmente, desde la percepción de los maestros, se afirmó una moderada relación de ambas variables, así como de sus dimensiones: dimensión reflexiva, dimensión relacional, dimensión colegiada, dimensión ética.

Actualmente, el liderazgo ha sido considerado un tema de impacto social, que puede verse reflejado en estudios de investigación, así como en talleres o cursos que promueven a formar nuevos líderes. En el rubro educativo, los líderes no se encuentran excluidos, sino por el contrario, se considera al liderazgo directivo como el principal responsable de guiar al establecimiento académico para un funcionamiento eficiente y de total éxito. Los líderes, frecuentemente ejercen cambios institucionales encaminados a un objetivo común (Bass y Avolio, 1990). Por ende, facilitan el aprendizaje de sus habilidades y capacidades por medio de la interacción líder-colaborador (Álvarez, 2010). Asimismo, Lussier (2005) define liderazgo como la influencia entre el líder y aprendiz para el logro del objetivo organizacional.

En el área educacional, el alcance de metas tiene como base la relación recíproca entre el líder directivo y los maestros, donde las competencias son orientadas y motivadas por medio de una apropiada comunicación. A partir de ello, para sustentar el presente trabajo se considera el modelo de liderazgo transformacional propuesto por Burns (1978) que lo describe como una sucesión donde los líderes llegan a elevados valores espirituales al dirigir a otros a los estándares de motivación y moralidad. Casado (2000) lo determina como un ejercicio moral que aumenta el estándar conductual, donde el líder transformacional debe cuidar los valores de los otros y motivarlos a ser futuros líderes y agentes morales.

La influencia de este tipo de líder se expande a nivel personal, emocional y social por lo que facilita no solo cambios y mejoras propias en el trabajador, sino también de la organización. Por ello, se dice que promueve la madurez individual, el cumplimiento de los deseos y la solución de sus preocupaciones (Bass y Bass, 2008). Es entonces, que, en su relación con los pedagogos, influyen e impulsan su potencial ampliando su mirada a nuevas perspectivas, a partir del trabajo en equipo donde, además aumentan sus capacidades y habilidades beneficiándose en conjunto. Bass (1985)

sostiene que el liderazgo transformador nace de la conexión carismática y motivadora que se da entre el líder, seguidor y los demás, esta influencia positiva promueve el cambio de visión de un interés propio a uno grupal.

En pocas palabras, su función se rige en estimular a los miembros en la consideración de su labor a partir de nuevas o mejores expectativas, donde es indispensable que concienticen la visión y misión de sus compañeros y del sector de trabajo, de modo que permite impulsarlos y motivarlos a no solo reconocer sus intereses personales sino aquellos que benefician al equipo (Casado, 2000). El éxito de todo esto, se basa en efectuar cambios que mejoren los resultados obtenidos (Kotter, 2002).

Además, Minaya (2014) refiere que el liderazgo transformacional se encamina en la participación de los trabajadores motivados en la obtención del objetivo organizacional, por lo que, hay una evolución del personal, en el cual se le brinda una ayuda que le permita actuar desempeñando sus necesidades laborales particulares. Se motiva a que el equipo participe, estableciendo un significado a cada actividad brindada, y en su procedimiento el líder puede cambiarlos positivamente al impulsarlos a actuar con sus máximas exigencias laborales, esto logra que las personas tomen conciencia, acepten y tengan un compromiso con la misión del centro de trabajo (Leithwood, et al., 2009).

Dicho lo anterior, el líder transformacional directivo debe conocer y manejar el ámbito de la comunicación, pues, facilitará desarrollar las habilidades y destrezas de sus seguidores para encontrarse capacitados frente a situaciones sociales, culturales, políticas, éticas y morales, de modo que, su gestión incluye el desenvolvimiento de los educadores que juegan a favor de la formación integral del educando. También, Martins, et al. (2009) señala que el líder transformacional elabora acciones motivadoras ejerciendo un rol de comunicador y considera las expectativas de los actores educativos favoreciendo su adaptación a las presentes situaciones, ya que, su papel como líder transformacional actúa al confrontar dichos momentos.

Es entonces, que radica el interés por el directivo que presente un liderazgo transformacional, debido a que, su aporte promueve cumplir y concientizar las misiones y visiones institucionales, para que los miembros con quienes trabaja, en su

mayoría docentes, se encuentren motivados, estimulados e incentivados para adquirir y desempeñar las nuevas habilidades que benefician a toda la organización educativa y sus objetivos propuestos. Utilizando como primeros recursos, construir los equipos de trabajo, brindar una retroalimentación del progreso y coordinar y ajustar el futuro del lugar de trabajo (Guerra y Sansevero, 2008).

Cardona y Miller (2001) concluyen que el liderazgo transformador siempre tiene una flamante visión, atractiva y motivadora, por ello, como líder no es conformista, sino más bien carismático y visionario, que modifica para bien los medios, aspiraciones e ideales de los demás. En su relación con los docentes, siempre prevalece la motivación para llevar a cabo los ideales, superándolos y orientándolos al propósito único, lo que enriquece no solo su aspecto profesional, sino también personal, desenvueltos en un clima organizacional favorable que los estimula intelectualmente, motiva, tolera y brinda una atención individual de las necesidades laborales y propias (Jiménez, 2014).

Ante esto, en el siglo XXI, urge la presencia de los líderes transformacionales reflejados en los directivos de las instituciones educativas, ya que, su alto mando permite obtener provecho y pronto resultados en los cambios visionarios y en el cumplimiento de objetivos claros y futuros que favorezcan a todos los miembros de la organización, alumno, docente, personal y directivo. Para Bass y Avolio (1994) las características del liderazgo transformador se reflejan dentro del aprendizaje y desarrollo del organismo de trabajo, las principales son la influencia idealizada o carisma, la motivación inspiradora, el estímulo intelectual y la consideración individualizada.

La influencia idealizada o también conocida carisma, consiste en el peso que tiene el comportamiento o la actitud del líder para que los otros puedan construir una imagen de la evolución de su actividad laboral. Por ello, Guerra y Sansevero (2008) resaltan que logra ser un modelo idealizado, quien es admirado por sus seguidores e imitado por ellos mismos, pues posee un talento y personalidad única que le permite sobresalir ante los demás. Es una influencia consistente y confiable, que guía acertadamente en las tareas por medio de una conducta moral y ética, lo que suscita el ser respetado y admirado, ya que, los resultados se ven reflejados en la ganancia organizacional más no personal (Bass y Riggio, 2006). Del mismo modo, Leithwood,

et al. (2009) refieren que el vínculo que establece el líder transformacional con sus seguidores, se fundamenta en el respeto y la confianza mutua, el intercambio de conocimientos, y el entendimiento de la forma de trabajo de los individuos y la organización. Asimismo, trabaja a partir de una visión y misión de lo que la organización quiere lograr, lo que genera un interés del grupo y el cumplimiento de la meta con ayuda de la presencia del líder e incluso ante la ausencia de éste (Mendoza y Ortiz, 2006).

Las personas con este tipo de liderazgo, se encaminan ante un propósito con un nivel alto de carisma, por tanto, son percibidos como líderes morales, integrales y de confianza. Para Moreira (2010) esta primera dimensión significa el nivel más alto del liderazgo transformacional. El ser carismáticos hace referencia a su naturaleza socioemocional que beneficia a su equipo, teniendo una admiración, lealtad e identificación de sus miembros. En su procedimiento para establecer la visión y misión con el equipo, se realizan actividades consideradas como aptas y correctas no solo para concluir los objetivos, sino también para favorecer el crecimiento conductual de todos los miembros, por esta razón, adoptan un buen comportamiento sobre todo a nivel ético, lo que forma un clima de confianza y respeto con el líder que, además, inspira orgullo y promueve el optimismo de los subordinados.

En este sentido, la motivación de los seguidores suscita un incremento de su esfuerzo laboral, lo que mejora los niveles desarrollo y desempeño a favor de ellos mismos, del líder y de la institución. Por ende, su importancia radica al ser una cualidad intrínseca de los líderes, que tiene como base la visión y misión proactiva, caracterizada por la admiración e imitación, el respeto, la confianza y seguridad (Bass y Avolio, 1994).

Avolio y Yammarino (2013) definieron con el término de carisma conductual a la influencia idealizada; el cual se destaca por guiar con el ejemplo, propiciar el optimismo, compartir los riesgos y buscar soluciones con el grupo, potenciar y trabajar con valores éticos, con la finalidad de conseguir una mejoría de los personajes y de la cultura organizacional educativa.

Posteriormente, la segunda dimensión conocida como motivación inspiradora o inspiracional, abarca el compromiso organizacional de los seguidores generado por la inspiración del líder. No todas las personas, inspiran a los demás, sin embargo,

quienes lo realizan tienen como ventaja un incremento ambicioso para el alcance de los ideales propuestos por los jefes. Delgado (2010) afirma que esta dimensión es la imagen del sujeto que lidera a su equipo. En el sector educativo, se espera que este personaje sea sensible y solidario frente a los pedagogos, con intenciones de trascender al ser un modelo que refleja acciones y conductas dignas de representar, orientando una visión especialmente compartida y un espíritu laboral de los miembros a quienes acompaña.

Su motivación, entusiasmo y soporte optimista suelen ser habilidades propias de este tipo de líder, que otorga un eminente desempeño, a partir de los sobreesfuerzos de los seguidores dirigidos al cumplimiento de los objetivos en común y explorar alternativas de solución para las dificultades que surjan. El espíritu por el trabajo no disminuye, sino por el contrario se mantiene o aumenta, prevaleciendo el compromiso de cumplir los ideales, siguiendo una visión del futuro que es reconocida y compartida (Bass y Avolio, 2006). En su tarea, denota un compromiso y entusiasmo de la visión propuesta, que es expresada hacia los demás, por medio de palabras convincentes y ejemplificadas que hacen ver a la visión de forma estimulada y atractiva. En su proceso, debe reconocer las necesidades del personal y ocuparse de solucionarlas miembro por miembro, por ello, en su procedimiento delega, entrena, orienta, retroalimenta y brinda finalmente, la seguridad y confianza de la persona que evoca aumentar a su vez, los niveles de responsabilidad (Guerra y Sansevero, 2008).

La penúltima dimensión, conocida como estimulación intelectual se justifica en el razonamiento, imaginación y resolución de problemas que se logra, por el uso de medios creativos e innovadores. Esto provoca que la capacidad de cuestionamiento de los seguidores, se active, observando nuevos conceptos y creencias a partir de otro punto de vista lo que, a su vez, crea nuevas y novedosas soluciones (Yukl, 1999).

Es precisamente, donde el líder transformacional, evoca la misma tarea, de estimular el trabajo de los demás, convirtiéndolos en personas innovadoras que cuestionan con base, resaltan la deficiencia de los problemas, reflexionan y proponen nuevos recursos de solución para los problemas institucionales, es decir, esta característica va de la mano de la cuestión problemática y de la búsqueda de solución de esa misma. La persona con este tipo de liderazgo, es intelectual y también potencia el intelecto de sus seguidores considerando los esfuerzos de este al plantear

soluciones innovadoras y creativas. En pocas palabras, el líder transformador evidencia supuestos, replantea dilemas, enfrenta situaciones, pero también, impide la crítica pública cuando se corrigen individualmente fallas (Bass y Avolio, 2006).

Leithwood, et al. (2009) añaden que como líder motiva a los otros, a ejercer su intelecto cuando surgen las problemáticas. Su entrenamiento, consiste en aplicar retos donde busquen operar su análisis y solución, por medio de la adquisición de nuevos conocimientos y no solo se estancan en los anteriores. Como ejemplo, Guerra y Sansevero (2008) mencionan que pueden formular preguntas inteligentes, cuestionar los modos habituales de ejecutar las cosas, aceptar los desaciertos de forma constructiva y fabricar conocimientos de forma creativa. El líder directivo cuando posee esta característica, considerada como el corazón de la mejora continua, es consciente de lo que conlleva romper los esquemas y reglas, para reemplazarlos por nuevas estrategias creativas e innovadoras que mejoren las metas del sector educativo. El líder, se responsabiliza de los riesgos o daños causados, intentando por lo contrario fomentar los riesgos intelectuales, cuestionar hipótesis, aplicar analogías y metáforas, poner en duda la figura-fondo, desafiando incluso los patrones típicos de evaluación, entre otros (CPI – Continuous Process Improvement).

Finalmente, la última dimensión catalogada como consideración individualizada es la habilidad de diagnóstico que tiene la persona al evaluar las necesidades personales de desarrollo que presentan los seguidores, asimismo, se caracteriza porque se atiende de forma individual y personalizada, al posicionarlos en puestos acorde a sus destrezas, talentos y conocimientos que aporten al logro de los resultados. Para Lerma (2007) esta atención va enfocada a las exigencias personales del logro y del progreso del seguidor, apoyándose en sus fortalezas para establecer en él una aceptación de sus responsabilidades que perfeccionen su auto crecimiento.

Kotter (1990) indicó que los seguidores son estimulados a superar los inconvenientes, generando cambios favorables, por medio de la inspiración y motivación, por otro lado, también se debe apoyarlos para satisfacer sus necesidades e ideales, sin perjudicar o disminuir el empeño por el cumplimiento de la meta. Como refiere, Bass (1998) el líder orienta a sus discípulos y considera las necesidades de logro y desarrollo, entrenándolos en una atmósfera de aprendizaje y bienestar,

planteando una respuesta a las necesidades, reconociendo su valor como ser humano y brindando el suficiente apoyo por medio de una escucha activa, todo ello potencia el talento humano.

Existen dos divisiones propias de esta dimensión, la primera da poder a las actividades de los demás miembros, porque el líder los delega, desarrolla y entrena lo que permite su crecimiento, mientras que, la segunda es cuando los motiva y alienta, reconociendo su integridad como personas (Kouzes y Posner, 1993). En definitiva, y por la segunda división es que se considera a la cuarta dimensión como práctica de la pasión, en referencia a que el líder motiva a los individuos a seguirlo (Bennis, 1994). Aplica motivadores de estímulo como la felicitación del superior al personal, con un reconocimiento directo, hecho personalmente a cada uno por su buen desempeño (Nelson y Spitzer, 2005). En este aspecto, es cuando los directores tienen la iniciativa de expresar elogios a los maestros que tengan potencial o eficaz desempeño útil para el objetivo institucional (Alzoraiki, et al., 2018). A través de esta cultura de colaboración, directores y maestros se enfoca el bien común de los estudiantes.

Por medio de este trabajo, el liderazgo del director instaura un clima laboral en el que hay oportunidades de aprendizaje, evidencia una escucha abierta y tiene capacidad empática con los profesores, percibiéndolos como seres humanos. Guerra y Sansevero (2008) mencionan que posee un rol como entrenador o coach, al ofrecer oportunidades de aprendizaje, concibiendo un clima de ayuda, quien sabe delegar y escuchar, brindando un feedback provechoso para los seguidores.

La consideración individualizada en las instituciones educativas, se dirige a una imagen de colegas que presentan líder director-maestro. Si bien no faltan las oportunidades para aprender, el apoyo, la aceptación de diferencias individuales y la comunicación bidireccional, es importante mencionar que se establece un vínculo especial con los maestros, que es importante a ojos del líder transformacional, al encaminarlos basándose en conversaciones anteriores, reconociendo sus intereses personales y respetando su integridad personal. En conclusión, su atención es de forma personalizada y en su proceso escucha, confía tareas y corresponde un soporte de ayuda que se concede dentro de un espacio agradable, continuo y seguro, sin evocar sentimientos de vigilancia en ellos. Un progreso constante y acreedor solicita

un liderazgo que estime atender generalmente todo, analice, comunique y este predispuesto a realizar si fuesen necesarios cualquier tipo de cambios, ya que, “nada caracteriza mejor a una organización exitosa que su voluntad de abandonar aquello con lo que ha tenido éxito”.

Para evaluar la variable desempeño docente, el MINEDU en el 2012, formuló un instrumento determinado como marco del buen desempeño docente, con el fin de mejorar la práctica de los maestros ayudando al aprendizaje de la sociedad estudiantil. En este punto, el desempeño son las participaciones manifestantes del sujeto, que al igual que sus competencias son detalladas y evaluadas, con el objetivo de alcanzar el principal logro, descrito como el aprendizaje esperado de los alumnos obtenido al asignar tareas y/o actividades, que a su vez permiten descubrir las competencias personales de los docentes.

Onofre (2019) designa al desempeño docente, como el esfuerzo ejecutado diariamente en actividades planificadas en una sesión de aprendizaje para los estudiantes. Si bien el docente se responsabiliza de lo que enseña siguiendo el marco educativo y cultural, debe reconocer la importancia de repercutir en el aprendizaje de los alumnos, por ello, requiere estar capacitado y actualizado de estrategias que ayuden en la práctica educativa (Jiménez, 2000). Juárez (2012) lo considera un personaje esencial para la institución educativa, que considera a todos los miembros pertenecientes, pero es principalmente con los escolares con quienes se crea una relación directa y uso como primeros recursos estrategias dinámicas y metodológicas que favorezcan su apto y eficaz aprendizaje. Para Fernández (2002) las tareas que cumplen son el establecer y desarrollar la sesión de aprendizaje, el trabajo colegiado, reunirse con los padres de familia del niño e implementar tareas de carácter técnico pedagógico que sirvan en la educación del educando.

Este desempeño es exclusivo de los educadores y se expresa mediante su función profesional, al cumplir las actividades pedagógicas que respondan a los objetivos planteados continuando con perseverancia en su labor hasta concluir la meta, esta alta demanda incluye las cualidades propias y los requisitos considerados indispensables para cumplir con el progreso de las actividades (Medina, 2017; Pérez, 2008). Otros, también lo definen como el desenvolvimiento del maestro en la institución educativa, enfocado en la realización del trabajo personal, pedagógico,

institucional y social, que alcanzar los objetivos educativos en un contexto productivo y de mejor calidad (Laos y Ledesma, 2013).

Asimismo, el desempeño docente se fundamenta ante la presencia de la preparación y las grandes capacidades manifestadas por los educadores frente al proceso de enseñanza-aprendizaje del alumno, lo cual beneficia su proceso de formación y educación. Del mismo modo, Hernández (2015) refiere que está compuesto por las actividades producidas por el docente en su búsqueda por cumplir las normas, exigencias, propósitos y fines propuestos por la organización educativa, donde se desempeñan tareas vinculadas al éxito de efectuar los procesos que ayuden a los estudiantes en su aprendizaje.

Si bien este término, beneficia en su totalidad a la sociedad estudiantil, también, implica una mejoría para la sociedad en general. Por esta razón, Alvarado (2010) afirma que en esta práctica docente debe buscarse información confiable y veraz que apoye a la elaboración de programas educativos y se consiga la forma de llevarlo a cabo, pues, es una futura herramienta de soporte para el servicio educativo, que se puede transformar en una fuente de retroalimentación y/o un mecanismo para la mejoría educativa.

Por otro lado, Torres (2008) manifestó que es una labor propia del educador, elaborada en el aula, que tiene como meta impulsar las practica pedagógica en el alumnado para llegar a desarrollar las competencias, capacidades y habilidades conforme se espera adopte un perfil de un ciudadano que anhela pertenecer a la sociedad y que de por sí son parte del currículo educativo.

La labor docente, implica ser una ocupación desafiante y compleja, en el aspecto, que la población a la que se dirige y atienden provienen de diversos sectores con distintos capitales dependiendo su situación actual, del cual, el maestro debe adaptarse para alcanzar los objetivos pedagógicos pre establecidos. En el mismo rubro, el educador competente, muy aparte de conocer y manejar su disciplina, es importante que requiera de estrategias pedagógicas que permitan y posibiliten el incremento de habilidades complejas de los alumnos, promuevan actitudes y motivaciones aptas para su proceso socialización y participación con la sociedad, fomentar la autonomía

para la vida, entre otros puntos que se han visto interesados en las prácticas llevadas por los docentes en las instituciones en que laboran (OREALC/UNESCO, 2012).

Para la explicación de las dimensiones en la investigación, se estableció según (MINEDU 2012) cuatro dimensiones.

La primera, preparación para el aprendizaje de los estudiantes marco de buen desempeño docente, es la planificación de la faena pedagógica desarrollada al elaborar el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, en el curso, que los alumnos adquieren conocimiento de las características culturales, materiales e inmateriales y cognitivas, empleando temas formativos y organizados de enseñanza, además de, preferir el uso de elementos educacionales, habilidades para enseñar, así como de, evaluar la lección de aprendizaje.

El principal educador responsable que transmite conocimientos al alumnado, requiere planificar y organizar sus tareas, tomando en cuenta las características propias de cada estudiante, los métodos y recursos que sirvan para el éxito del aprendizaje.

La segunda dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, integra un enfoque del proceso de enseñanza aprendizaje, que aprecie la inclusión y la diversidad general, en este aspecto, la pedagogía del maestro y su aprendizaje se manifiesta en un clima escolar favorable, con un manejo adecuado de los contenidos y la motivación del alumnado, utilizando estrategias metodológicas y de evaluación, aplicando importantes recursos didácticos, por ello, en el transcurso, se usan criterios e instrumentos que ayudan a localizar las debilidades y fortalezas de la práctica educacional para impulsar su desarrollo.

Es necesario que los maestros fortalezcan las relaciones interpersonales que tienen con los demás miembros del sector educativo basándose en la asertividad, empatía y motivación, así como, de ofrecer una apropiada organización e implementación del salón de clases y los otros sitios de educación.

La tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, es potenciar el aprendizaje por medio de una participación donde la gestión escolar desde una perspectiva democrática, en ello incluya, comunicarse

positivamente con los distintos miembros educativos, su intervención al elaborar, ejecutar y evaluar los proyectos educativos institucionales, contribuir a generar un clima favorable, donde se valore y respete las características y el aprendizaje alcanzado en el alumnado y percibidos por sus familiares. La participación del docente va dirigida a cumplir el aprendizaje de la comunidad educativa, en este paso es necesaria la comunicación con sus pares o colegas, en un clima agradable, basado en el respeto, donde se puedan intercambiar experiencias, opiniones, ideas para realizar informes de gestión (PAT, PEI, PCI, RI, PMC, etc.).

La cuarta y última dimensión, se trata de un desarrollo de profesionalismo así como la identificación del buen desempeño docente que contiene el desarrollo de las experiencias pedagógicas de los profesionales docentes, que presta atención a sus resultados con el de sus colegas y evalúa como se dio el trabajo con el equipo educador, por lo que se aprecia la responsabilidad del procedimiento del aprendizaje y sus resultados, así como la información actualizada y permanente acerca de las leyes que garanticen educación a todas las regiones.

Es necesario que los maestros participen en programas de capacitación, para adquirir conocimientos y realizar una retroalimentación de las prácticas pedagógicas que fomenten un buen desempeño docente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo descriptivo correlacional, porque el objetivo del investigador es describir fenómenos, situaciones y hechos, explicando la naturaleza y manifestación del fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Descriptivo, en razón a que buscó especificar las propiedades y características importantes de fenómenos como personas, grupos, características, sucesos, etc. que son sometidos a un análisis.

Correlacional, porque pretendió encontrar la relación que se da entre las dos variables del problema en un contexto propio; siendo el principal objetivo del estudio reconocer como se desenvuelve una variable en su relación con otras variables. En su

procedimiento, se mide cada variable y posteriormente se cuantifican, comparan, para conocer, por último, si hay un vínculo.

En cuanto al diseño del presente estudio fue no experimental ya que, como menciona Carrasco (2006) en este tipo de investigaciones se tiene como característica primordial la imposibilidad de manipular las variables y como se ha realizado en el presente estudio se ha encuestado a los docentes, se han observado los resultados y luego se ha analizado sin alterar las variables. Del mismo modo está dentro del diseño transversal correlacional, ya que, según el autor mencionado en este estudio el objetivo es determinar el grado de relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente, recolectando información en un único instante y en un tiempo determinado en una misma muestra de sujetos.

3.2 Operacionalización

Bass (1985) Liderazgo transformacional es un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático y que motiva a las personas a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo.

En este apartado se desarrolla la operación de la variable del liderazgo transformacional directivo, en cuatro dimensiones, las que son influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada de esta manera se aplicó un cuestionario con 20 ítems. (Anexo 2).

MINEDU (2012) Define al desempeño docente como el trabajo real, en base al rendimiento observado que logran los profesores en concordancia a su situación laboral, que se determina por el conocimiento y las capacidades profesionales educativas para conducir, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela.

En este apartado se desarrolla la operación de la variable de desempeño docente, en cuatro dimensiones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de esta manera se aplicó un cuestionario con 25 ítems. (Anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

La que constituye cualquier grupo de personas u objetos bien definidos (Serrano, 2017). Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es la totalidad del fenómeno a estudiar. La población de estudio es censal estuvo conformada por los 60 educadores de la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid en el distrito de Villa el Salvador 2020.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se trabajó con la encuesta para la recolección de datos de ambas variables a través de instrumentos como cuestionarios, en el cual se presentó un grupo organizado de ítems sobre las variables liderazgo transformacional directivo y desempeño docente para medir la percepción de los profesores dentro del trabajo remoto. (Anexo 3)

Estos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad (anexo 4). Seguidamente se halló la fiabilidad a través de la prueba Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el instrumento 1(liderazgo transformacional directivo) de 0,996 y en el instrumento 2 (desempeño docente) de 0,958 (Anexo 5)

3.5 Procedimientos

El procedimiento para el recojo de información consistió inicialmente en solicitar el permiso correspondiente a la institución donde se ejecutó la investigación, luego se coordinó con el director de la I.E. 7237 Perú Valladolid, UGEL 01 para la aplicación de la encuesta que por la emergencia sanitaria se utilizó medios virtuales. Se mantuvo la confidencialidad de los datos proporcionados.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicaron los instrumentos vía WhatsApp, luego los datos acopiados fueron procesados con el programa SPSS. Se ejecutó el análisis estadístico descriptivo a través de tablas, para la estadística inferencial se empleó Rho de Spearman para la medición de la relación y la obtención de la significancia, el cual lleva a interpretar los datos cuantitativos acerca de la correlación entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

La investigación cumplió con los protocolos emanados por la Universidad César Vallejo para la elaboración del trabajo de investigación, se mantuvo confidencialidad y privacidad con los datos proporcionados por los docentes participantes. Asimismo, se cumplió con las normas APA versión 7 respecto a la redacción del estudio y finalmente se cumplió con citar autores y ser referenciadas tal como establece el formato establecido.

IV.-RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Análisis descriptivo por variables y dimensiones

Variable: Liderazgo transformacional directivo

Tabla 1

Distribución de la muestra, según los niveles de Liderazgo transformacional directivo

Liderazgo transformacional directivo	n	%
Bueno	51	85.0%
Regular	7	11.7%
Malo	2	3.3%
Total	60	100.0%

De acuerdo con la tabla 1, el 85% de los docentes consideraba que el liderazgo transformacional directivo era bueno, un 11.7% indicaba que era regular y solamente el 3.3% lo consideraban malo.

Tabla 2

Distribución de la muestra, según los niveles de Influencia idealizada

Influencia idealizada	n	%
Bueno	52	86.7%
Regular	6	10.0%
Malo	2	3.3%
Total	60	100.0%

En cuanto a la influencia idealizada, la mayoría de los entrevistados consideró que ella era de buen nivel, 86.7%, mientras que solamente el 10% la calificaba como regular y sólo un 3.3% la consideraba mala.

Tabla 3

Distribución de la muestra, según los niveles de Motivación inspiracional

Motivación inspiracional	n	%
Bueno	50	83.3%
Regular	8	13.3%
Malo	2	3.3%
Total	60	100.0%

El 83.3% de los entrevistados calificó de bueno la Motivación inspiracional del Liderazgo transformacional directivo, enseguida el 13.3% lo percibió regular y solamente el 3.3% calificó como mala la dimensión en cuestión.

Tabla 4

Distribución de la muestra, según los niveles de Estimulación intelectual

Estimulación intelectual	n	%
Bueno	48	80.0%
Regular	10	16.7%
Malo	2	3.3%
Total	60	100.0%

Se observa que el 80% de los participantes del estudio dieron una calificación buena a la Estimulación intelectual del Liderazgo transformacional directivo, seguido del 16.7% que calificó en el nivel regular dicha estimulación y solamente el 3.3% desaprobó la estimulación antes mencionada.

Tabla 5

Distribución de la muestra, según los niveles de Consideración individualizada

Consideración individualizada	n	%
Bueno	49	81.7%
Regular	8	13.3%
Malo	3	5.0%
Total	60	100.0%

Tal y como puede verse en la tabla 5, el mayor porcentaje de la muestra otorgó el nivel bueno a la consideración individualizada, 81.7%, a continuación, el 13.3% la tomaba como regular y apenas el 5% de los participantes la consideraba mala

Nivel descriptivo variable desempeño docente

Tabla 6

Nivel de la variable 2 Desempeño docente

Desempeño docente	n	%
Destacado	0	0.0%
Suficiente	56	93.3%
En proceso	4	6.7%
Deficiente	0	0.0%
Total	60	100.0%

Según se ve en la tabla 6, en la mayoría de los casos los profesores consideran que su desempeño es de un nivel suficiente, 93 % del total, mientras que solamente el 7 % consideraba que su desempeño todavía estaba en proceso.

Tabla 7

Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes variable 2

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	n	%
Destacado	0	0.0%
Suficiente	52	86.7%
En proceso	7	11.7%
Deficiente	1	1.7%
Total	60	100.0%

En la tabla 7, revelan que el 86.7% de los entrevistados consideran que planificar para el aprendizaje era suficiente, entretanto, sólo el 11.7% consideraba que su preparación estaba todavía “en proceso” y un 1,7% es deficiente.

Tabla 8

Nivel de la dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes variable 2

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	n	%
Destacado	0	0.0%
Suficiente	56	93.3%
En proceso	4	6.7%
Deficiente	0	0.0%
Total	60	100.0%

Para los entrevistados la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” la calificaban era suficiente, 93.3%, mientras que el grupo menor de 6.7% consideraba que aún estaba en proceso.

Tabla 9

Nivel de la dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	n	%
Destacado	0	0.0%
Suficiente	42	70.0%
En proceso	18	30.0%
Deficiente	0	0.0%
Total	60	100.0%

Según el reporte de frecuencias de la tabla 9, la mayoría de los docentes participantes la calificaban en un nivel “suficiente” en un 70%, aunque el 30% de los participantes, lo consideraba “en proceso”

Tabla 10

Nivel de la dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	n	%
Destacado	0	0.0%
Suficiente	47	78.3%
En proceso	13	21.7%
Deficiente	0	0.0%
Total	60	100.0%

En relación al desarrollo profesional, dicha dimensión era autopercibida como “suficiente” por la mayoría de los profesores encuestados, 78.3%, mientras que el 21.7% la consideraba aún “en proceso”.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe una relación entre Liderazgo transformacional directivo y Desempeño docente en la I.E N° 7237 Perú Valladolid, Villa El Salvador – 2020.

Ho: No existe una relación entre Liderazgo transformacional directivo y Desempeño docente en la I.E N° 7237 Perú Valladolid, Villa El Salvador – 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 11

Correlación Spearman, Liderazgo transformacional directivo y Desempeño docente

		Liderazgo transformacional directivo	Desempeño docente
Liderazgo transformacional directivo	Rho de Spearman	1	0.549
	p		0.000
	n	60	60
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.549	1
	p	0.000	
	n	60	60

En la tabla 11 Se determina que existe relación moderada y directa ($Rho=0.549$) entre Liderazgo transformacional directivo y Desempeño docente; se encontró resultado significativo al 5% ($p=0.000$). En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza que existe relación entre Liderazgo transformacional directivo y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.

4.2.1. Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre Influencia idealizada y Desempeño docente en la I.E N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.

Ho: No existe relación entre Influencia idealizada y Desempeño docente en la I.E

N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 12

Correlación de la dimensión Influencia idealizada y Desempeño docente

		Influencia idealizada	Desempeño docente
Influencia idealizada	Rho de Spearman	1	0.482
	p		0.000
	n	60	60
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.482	1
	p	0.000	
	n	60	60

En la tabla 12 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman entre Influencia idealizada y Desempeño docente; prueba que fue significativa al 5% ($p=0.000$) con evidencia de una relación directa y moderada ($Rho=0.482$)

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza que existe relación entre Influencia idealizada y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre Motivación inspiracional y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Ho: No existe relación entre Motivación inspiracional y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 13

Correlación de la dimensión Motivación inspiracional y Desempeño docente

		Motivación inspiracional	Desempeño docente
Motivación inspiracional	Rho de Spearman	1	0.522

	p	0.000
	n	60
	Rho de Spearman	0.522
Desempeño docente	p	0.000
	n	60

En la tabla 13 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman entre Motivación inspiracional y Desempeño docente; se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) con evidencia de una relación moderada y directa ($Rho=0.522$)

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza que existe relación entre Motivación inspiracional y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre estimulación intelectual y desempeño docente en la I.E N° 7237 Perú Valladolid- Villa El Salvador – 2020

Ho: No existe relación entre estimulación intelectual y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid -Villa El Salvador – 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 14

Estimulación intelectual y Desempeño docente: Correlación de Spearman

		Estimulación intelectual	Desempeño docente
	Rho de Spearman	1	0.543
Estimulación intelectual	p		0.000
	n	60	60
	Rho de Spearman	0.543	1
Desempeño docente	p	0.000	
	n	60	60

En la tabla 14 como interpretación de la correlación de Spearman se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) con evidencia de una relación directa de nivel moderado ($Rho=0.543$) rechazando la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza

que existe relación entre Estimulación intelectual y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre Consideración individualizada y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Ho: No existe relación entre Consideración individualizada y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020

Significancia estadística: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: si $p < 0.05$, entonces se rechaza Ho.

Tabla 15

Correlación de la dimensión Consideración individualizada y Desempeño docente

		Consideración individualizada	Desempeño docente
Consideración individualizada	Rho de Spearman	1	0.564
	p		0.000
	n	60	60
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.564	1
	p	0.000	
	n	60	60

En la tabla 15 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman entre Consideración individualizada y Desempeño docente; se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) en donde la correlación fue directa de nivel moderado ($Rho=0.564$)

En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza que existe relación entre Consideración individualizada y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.

V.-DISCUSIÓN

En la investigación su principal objetivo fue hallar la relación del liderazgo transformacional directivo de la I.E. 7237 “Perú Valladolid” y el desempeño docente.

Según, el alcance descriptivo se tuvo como resultado que los docentes evaluados percibieron un nivel bueno con respecto al liderazgo transformacional directivo; lo que evidencia que los directores se muestran muy carismáticos, persuasivos y motivadores, encontrando un eficiente nivel de estimulación intelectual para los maestros, así como de una adecuada orientación para la realización de actividades educativas, al disponer relaciones admirables e inspiradoras. Lo que coincide con los resultados del estudio de Salazar (2016) donde se encontró niveles altos y eficaces en el liderazgo transformacional directivo en la que califican su alto nivel de carisma, estimulación intelectual, consideración individual de los directivos, así como las habilidades y sentido del humor que favorecen al buen clima laboral y su alto nivel de motivación para consumir la misión de la institución; sin embargo, difiere con los hallazgos Mascaró (2017) quien determinó en su estudio que los maestros no percibían un vínculo del liderazgo transformacional con la gestión pedagógica del director, ni de las dimensiones: estimulación intelectual, la consideración individualizada, la motivación e inspiración y la influencia idealizada.

Según, los resultados descriptivos del desempeño docente, la mayoría se encuentran en un nivel suficiente en relación a su desempeño, como educador se orienta a la visión de actuar y realizar el trabajo pedagógico, que necesariamente implica un conjunto de saberes, formas de interacción con la finalidad de conseguir el valor en la tarea educativa. La labor pedagógica se enmarca a los pilares de concreción como el saber, ser y hacer, donde el educador reflexiona sobre su tarea educativa que exige el cumplimiento de sus obligaciones profesionales y la función que cumple. Estos resultados coinciden con Valero (2019) donde se halló en su estudio una superior relación positiva del liderazgo directivo y desempeño del docente, lo que señala, que una gestión educativa fundada en el liderazgo transformacional genera un adecuado desempeño del educador.

Para la prueba de hipótesis general de la presente investigación, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman fue positivo y su grado de relación es moderada, con un coeficiente de correlación ($Rho=0,549$ y $p\text{-valor } 0,000$) determinando

por consiguiente que se rechaza la hipótesis nula por ello, se muestra una relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, Cardona y Miller (2001) nos hablan que el liderazgo transformador siempre tiene una flamante visión, atractiva y motivadora. Así mismo, el director debe capacitar e incentivar a los docentes a trabajar en equipo para que realicen una planificación adecuada de la programación de unidades y sesiones de aprendizaje, a la vez el líder estimula la creatividad e innovación en la práctica del docente; lo que enriquece no solo su aspecto profesional, sino también personal, desenvueltos en un clima organizacional favorable que los estimula intelectualmente, motiva, tolera y brinda una atención individual de las necesidades laborales y propias. Así mismo estos resultados son similares a las investigaciones presentadas por Eliophotou y Loannou (2016) que demuestran que en el nexo del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, el papel directivo es fundamental para el desempeño docente, pues el logro académico del docente no solo permite su autodesarrollo, sino que también favorece al cumplimiento de la misión institucional, por ello, sugieren el desarrollo de programas preparativos de liderazgo donde los directivos se relacionen con los maestros, inspirándolos y motivándolos en sus prácticas para alcanzar el liderazgo. Arana y Coronado (2017) resaltaron, que el director es una agente de cambio el cual delega responsabilidades y da autonomía al trabajo del docente, además, hacen un acompañamiento a su labor, por consiguiente, el líder conduce a los docentes a una visión compartida favoreciendo las relaciones interpersonales con una motivación que orienta al docente a desarrollar sus capacidades en la institución educativa y en forma personal.

Por lo que se refiere a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación significativa y su grado de relación moderada con un coeficiente de correlación (Rho 0,482 y p -valor 0,000) se rechaza la hipótesis nula, y se afirma al 95% de confianza que existe relación entre Influencia idealizada y el desempeño docente. Todo ello indica que los directivos establecen un vínculo con sus docentes que se fundamenta en el respeto y la confianza mutua, el intercambio de conocimientos, comprendiendo la ejecución de trabajo de los individuos y la organización. Asimismo, trabaja a partir de una visión y misión de lo que la organización quiere lograr, lo que genera un interés del grupo y el cumplimiento de la meta con ayuda de la presencia del líder e incluso ante la ausencia de éste (Mendoza y Ortiz, 2006). Por ello, a mayores niveles de influencia idealizada en los directores, habrá considerables niveles de

desempeño docente; por el contrario, ante una baja influencia idealizada directiva, hay una mayor probabilidad de encontrar bajos niveles de desempeño de los maestros. Estos resultados se asimilaran a los del estudio de García (2017) en el que se concluye que existe relación directa y significativa (95%) entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente, así como sus dimensiones como carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Sobre la segunda hipótesis específica, según los resultados obtenidos por la prueba de correlación de Spearman se encontró un resultado significativa con una relación moderada y directa ($Rho=0,522$ y p -valor $0,000$) es decir que existió relación entre motivación inspiracional y desempeño docente, que coinciden con los resultados de estudio de Bass y Avolio (2006) quienes determinaron, en su investigación que la motivación, entusiasmo y la forma de actuar del líder que tiene con sus docentes otorgan un eminente desempeño, a partir de los sobreesfuerzos de los seguidores dirigidos al cumplimiento de los objetivos en común y explorar alternativas de solución para las dificultades que surjan. También se contrasta por lo mencionado por Eliophotou y Loannou (2016) quienes demuestran en su investigación que la motivación se relaciona de forma afirmativa con el de desempeño de los trabajadores, donde el papel directivo es fundamental para el desempeño docente, pues el logro académico del docente no solo permite su autodesarrollo, sino que también favorece al cumplimiento de la misión institucional, inspirándolos y motivándolos en sus prácticas para alcanzar el liderazgo.

Según los resultados obtenidos para la tercera hipótesis que se tiene de la prueba de Spearman, sobre la correlación de la dimensión estimulación intelectual y desempeño docente; se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) con evidencia de una relación directa de nivel moderado ($Rho=0.543$) lo que afirma una correlación de ambas variables rechazando la hipótesis nula. En tal sentido la característica que posee el líder directivo, para romper los esquemas, formular preguntas inteligentes, cuestionar los modos habituales de ejecutar las cosas, aceptar los desaciertos de forma constructiva y fabricar conocimientos de forma creativa. y reemplazarlos por nuevas estrategias creativas e innovadoras que mejoren las metas del sector educativo (Guerra y Sansevero 2008). Estos resultados también coinciden con los encontrados por Yarleque (2018) donde se encontró una relación considerable entre el liderazgo transformador y el desempeño docente la que obtuvo una relación

media positiva en relación a su dimensión estimulación intelectual. Dichos resultados se oponen a lo mencionado por Mascaró (2017) quien indica en su investigación que los maestros no percibían una relación del liderazgo transformador con la gestión pedagógica del director, ni de la estimulación intelectual.

Finalmente, en relación a la hipótesis específica 4, el presente estudio determinó que existe una relación directa de nivel moderado ($Rho=0,564$ y p -valor $0,000$) entre la dimensión consideración individualizada y el desempeño docente. Se rechaza la hipótesis nula y se afirma su relación (95%). Dichos resultados se oponen a lo mencionado por Mascaró (2017) en su investigación concluyó que los maestros no percibían una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica del director, ni de la dimensión consideración individualizada.

En tal sentido, las investigaciones coinciden con (Nelson y Spitzer, 2003) en la que manifiestan que la consideración que tiene el líder sobre los docentes como práctica de la pasión. Aplica motivadores de estímulo como la felicitación, con un reconocimiento directo, hecho personalmente a cada uno por su buen desempeño. En este aspecto, es cuando los directores tienen la iniciativa de expresar elogios a los maestros que tengan potencial o eficaz desempeño útil para el objetivo institucional (Alzoraiki et al., 2018). A través de esta cultura de colaboración, directores y maestros se enfoca el bien común de los estudiantes.

VI CONCLUSIONES

Al término de la investigación y luego de haber analizado e interpretado los resultados estadísticos mediante la prueba de correlación de Spearman se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que existe relación moderada y directa entre las variables de liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020. Según la prueba de correlación de Spearman se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) siendo la correlación obtenida ($0,549$), estos valores obtenidos

nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial al 95% de confianza.

Segunda: Los resultados resaltan que la dimensión Influencia idealizada se relaciona de manera directa y moderada con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020. Según la prueba de correlación de Spearman se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) siendo la correlación obtenida ($Rho=0.482$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis inicial al 95% de confianza.

Tercera: Se determinó que existe una relación moderada y directa entre motivación inspiracional directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020. Donde el resultado de la prueba de correlación de Spearman fue significativo al 5% ($p=0.000$) siendo la correlación obtenida ($Rho=0.522$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza la dependencia entre motivación inspiracional directivo y desempeño docente.

Cuarta: Los resultados de la prueba de correlación de Spearman obtenido entre la estimulación intelectual y desempeño docente; encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) con evidencia de una relación directa de nivel moderado ($Rho=0.543$), estos valores obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y se afirma al 95% de confianza que existe relación entre Estimulación intelectual y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.

Quinta: Finalmente los resultados de la consideración individualizada y desempeño docente; se encontró un resultado significativo al 5% ($p=0.000$) con evidencia de una relación directa de nivel moderado ($Rho=0.564$). En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y con un 95% se confirma la existencia de relación de la consideración individualizada y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.

VII RECOMENDACIONES

Primera: A la Ugel 01, se sugiere implementar talleres que fortalezcan las capacidades directivas con un estilo de líder transformacional que les permita desarrollar una gestión en equipo hacia una meta en común con la participación activa y empoderamiento de todos sus docentes ya que se observa una relación moderada del estilo de liderazgo transformacional con el desempeño de sus docentes.

Segunda: Sabiendo la confirmación del objetivo del estudio, se sugiere al directivo de la institución educativa N° 7237 Perú Valladolid continuar fortaleciendo el liderazgo de sus docentes mediante talleres de capacitación y actualización para la mejora de su desempeño y por consiguiente optimizar y realizar una mejor planificación del trabajo pedagógico para el aprendizaje de los y las estudiantes.

Tercera: A los directores y docentes educativos se sugiere fortalecer la gestión de los procesos de aprendizaje que debe de estar orientados a mejorar la calidad educativa.

Cuarta: La Dirección de la I.E deben realizar micro talleres en el que fomente la participación de los profesores al ser parte de la gestión escolar, familiar y comunitario con el objetivo del intercambio de experiencias, organización de la labor pedagógica, enriquecer la enseñanza e insertar el trabajo colaborativo con las familias y edificar con sostenibilidad un clima democrático institucional para mejorar el aprendizaje.

Quinta: Establecer responsabilidades acordes a la especialidad del profesional, para progresar en la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido-Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Alzoraiki, M., Rahman, O., Mutalib, M. (2018). The Effect of the Dimensions of Transformational Leadership on the Teachers' Performance in the Yemeni Public Schools. *European Scientific Journal*, 14 (25), 322-334.
- Arana, L.; Coronado, J. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Tesis de maestría, escuela de postgrado, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica 6ª Edición*. Caracas: EPISTEME C.A.
- Avolio, B., Yammarino, F. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition*. Emerald Group Publishing Limited.
- Baptiste, M. (2019). No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles On Teacher Job Satisfaction and Student Success. *Journal of International Education and Leadership*, 9 (1).
- Bass, B., Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Estados Unidos: Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Bass, B. & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (4th ed.)*. New York: Free Press.
- Bennis, W. (1994). *On Becoming a leader*. Wilmington, Perseus Books Group.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Free Press.
- Cárdenas, R. (2017). *Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica*. Tesis de maestría, Unidad de posgrado de la facultad de educación, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4262>

- Cardona, P., Miller P. (2001) *El liderazgo de equipo. En: Paradigmas de Liderazgo.* (Compilación). España. Mc. Graw Hill.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica.* Lima: Editorial San Marcos.
- Casado, J. (2000). *El Directivo del Siglo XXI.* España: Ediciones Gestión 2000.
- Delgado, P. (2010). *Factores determinantes del estilo de Liderazgo transformacional, en el contexto educativo.* Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Eliophotou, M., & Ioannou, A. (2016). The Link between Transformational Leadership and Teachers' Job Satisfaction, Commitment, Motivation to Learn, and Trust in the Leader. *Academy of Educational Leadership Journal. Jordan Whitney Enterprises, Inc, 20 (3), 12-22.*
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria.* Lima: Universidad de Lima.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., Rodríguez, E. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile.* Interciencia, 41 (9), 596-604. Recuperado de: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2446984?show=full>
- García, V. (2017). *Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en el Centro Preuniversitario de la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".* Tesis de maestría, escuela de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1509>
- Guerra, D., Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus, 14 (27), 330-357.*
- Hernández, D. (2015). Educación: una visión desde las dimensiones del ser humano y la vida. *Acta Académica, 57, 79-92.*
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (Vol. 6).* México: McGraw-Hill.

- Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), Evaluación de programas, centros y profesores. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Jiménez, C. (2014). *El liderazgo transformacional del director, la motivación hacía en trabajo y el desempeño docente en una institución privada de Bogotá*. Tesis maestría, facultad de psicología, Universidad Católica de Bogotá, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/2084>
- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa policial de la región Callao*. Tesis de maestría, facultad de educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Kotter, J. (1990). Lo que de verdad hacen los líderes. Harvard Business Review Ed. Deusto.
- Kotter, J. (2002). *En el corazón del cambio*. México: Mc. Graw Hill.
- Kouni, Z., Koutsoukos, M. & Panta, D. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (10), 158-168.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1993). *Credibility: How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It*. San Francisco Jossey-Bass.
- Laos, L., Ledesma, M. (2013). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria de la red 01, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013*. Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Leithwood, K.; Mascal, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. New York: Editorial Routledge Press.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Editorial Thompson.
- Lussier, R. (2005). *Liderazgo: Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. México: Tomson Learning.

- Martins, F., Cammaroto, A., Neris, L. & Canelón E. (2009). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9 (2), 1-27.
- Mascaró, L. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica del director desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa N° 31542 - Ocopilla - Huancayo, 2016*. Tesis de maestría, escuela de posgrado, Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/561>
- Medina, I. (2017). *El desempeño profesional pedagógico del tutor en la carrera Licenciatura en Educación Pedagogías - Psicología de la Universidad de Matanzas*. Tesis doctoral, Universidad de Matanzas, Matanzas, Cuba.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario. Mendoza, M., Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14 (1), 118-134.
- Minaya, M. (2014). *El Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Previ del Callao*. Tesis de maestría, facultad de educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Docente.
- Moreira, C. (2010). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares*. Tesis doctoral, facultad de psicología, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Nelson, B., Spitzer, D. (2005). *1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho: cómo gratificar y fidelizar empleados*. España: Gestión 2000. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=255758>
- Onofre, A. (2019). *Liderazgo del Director y Desempeño Docente de la Institución Educativa 1005 - Jorge Chavez Dartnell, Breña, 2019*. Tesis de maestría, escuela de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- OREALC/UNESCO (2012). *Situación educativa de América Latina y el Caribe*. Santiago: OREALC/UNESCO.
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana: EHTH.FORMATUR.
- Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. USA. Lawrence Erlbaum Associates.
- Salazar, R. (2016). *Liderazgo Transformacional en Directivos. Caso: establecimientos educacionales privados de la Provincia de Curicó, Región del Maule, Chile*. Tesis doctoral, Tecana American University, Región del Maule, Chile.
- Sánchez, F. (2018). *El liderazgo directivo y transformacional como estrategias de intervención para mejorar la calidad del desempeño laboral docente en la Institución Educativa N° 11534 "José Campos Peralta", Distrito Pítipo, Provincia Ferreñafe, Región Lambayeque, 2017*. Tesis de maestría, facultad de ciencias histórico-sociales y educación, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6342>
- Serrano, J. (2017). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. Aula Magna 2.0. .
- Torres, J. (2008). Gestipolis.
- Valero, J. (2019). *Liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la región Junín*. Tesis doctoral, unidad de posgrado de la facultad de educación, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6197>
- Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*. Tesis de maestría, escuela de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Yukl, G. (1999), An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10 (2), 285-305.

Zegarra, A. (2018). *Estilo de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral en docentes de la I.E.P.S.M N° 601050 - del Distrito de Iquitos – 2018*. Tesis de maestría, escuela de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores				
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente en la institución educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador-2020?,	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformador directivo y el desempeño de los docentes en la I.E. 7237 Perú Valladolid – del distrito de Villa El Salvador 2020.	Existe una relación entre el Liderazgo Transformacional del Directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.	<i>Operacionalización de la variable 1 Liderazgo transformacional directivo</i>				
Específicos:	Específicos	Ho: No existe relación entre Liderazgo transformacional directivo y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre la influencia idealizada del directivo y el desempeño docente de la IE N° 7237 Perú Valladolid - del distrito de Villa el Salvador 2020?	Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020	Existe una relación entre la influencia idealizada del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.	Influencia Idealizada	Genera respeto y confianza. Fomenta el optimismo Sentido de humor.	1-5	Siempre (5)	
¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional del directivo y el desempeño docente de la I?E N° 7237 Perú Valladolid - del distrito de Villa el Salvador 2020?	Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador - 2020	Ho: No existe relación entre Influencia idealizada y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020	Motivación inspiracional	Espíritu de Equipo Entusiasmo por las metas comunes Participación en la visión.	6-10	Casi siempre (4)	Bueno (76- 103)
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador - 2020?	Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.	Existe relación entre la motivación inspiracional del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.	Estimulación intelectual	Ideas innovadoras Elogio y reconocimiento a los docentes. Soluciones prácticas.	18-27	A veces (3) Pocas veces (2)	Regular (48-75) Malo (20-47)
¿Qué relación existe entre la consideración individual del directivo y el desempeño docente de la I.E. N° 7237 Perú Valladolid - del distrito de Villa el Salvador 2020?	Determinar la relación que existe entre la consideración individual del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020	Ho: No existe relación entre Motivación inspiracional y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020	Consideración individualizada	Desarrolla potencialidades. Delega funciones y responsabilidades. Empático.	16-20	Nunca (1)	
<i>Operacionalización de la variable 2. desempeño docente</i>							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante. -Planifica la enseñanza remota de forma colegiada.	1-7	Escala de medición ordinal Destacado (4) Suficiente (3)	Bueno (77- 102) Regular (51-76) Malo (25-50)
			Enseñanza para el aprendizaje de	- Brinda apoyo pedagógico y emocional a los			

		<p>Existe relación entre la estimulación intelectual del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre Estimulación intelectual y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020</p> <p>Existe relación entre la consideración individualizada del directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre Consideración individualizada y Desempeño docente en la Institución Educativa N° 7237 Perú Valladolid de Villa El Salvador – 2020</p>	<table> <tr> <td>los alumnos.</td><td>estudiantes en el contexto de educación a distancia. -Hacen uso de materiales, recursos digitales. -Analizan las evidencias y brindan retroalimentación</td><td>8-17</td><td>En proceso (2) Deficiente (1)</td></tr> <tr> <td>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</td><td>Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza</td><td>18-20</td><td></td></tr> <tr> <td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td><td>-Analiza sobre su práctica pedagógica -Participa en colegiados, GIA -Desempeña su profesión desde una ética de respeto</td><td>20-25</td><td></td></tr> </table> <p>Metodología:</p> <p>Tipo y diseño de investigación.</p> <p>La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, acorde a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que muy frecuentemente el propósito del investigador es describir fenómenos, situaciones y eventos. Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades y características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.</p> <p>Es correlacional porque pretendió encontrar la relación que se da entre las dos variables del problema en un contexto propio; siendo el principal objetivo del estudio saber cómo se puede conllevar una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Para el estudio correlacional primero se mide cada una de estas y posteriormente se cuantifican, compara y se establecen las vinculaciones. Hernández, Fernández y Baptista (2014). En cuanto al diseño de la presente investigación fue no experimental ya que como lo menciona Díaz, (2006) en este tipo de investigaciones tiene como característica primordial la imposibilidad de manipular las variables.</p>	los alumnos.	estudiantes en el contexto de educación a distancia. -Hacen uso de materiales, recursos digitales. -Analizan las evidencias y brindan retroalimentación	8-17	En proceso (2) Deficiente (1)	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza	18-20		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Analiza sobre su práctica pedagógica -Participa en colegiados, GIA -Desempeña su profesión desde una ética de respeto	20-25	
los alumnos.	estudiantes en el contexto de educación a distancia. -Hacen uso de materiales, recursos digitales. -Analizan las evidencias y brindan retroalimentación	8-17	En proceso (2) Deficiente (1)												
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza	18-20													
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Analiza sobre su práctica pedagógica -Participa en colegiados, GIA -Desempeña su profesión desde una ética de respeto	20-25													

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1. Liderazgo Transformacional directivo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional es un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático y que motiva a las personas a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo. (Bass,1985)	Liderazgo transformacional directivo se define a través de los resultados obtenidos del cuestionario, que consta de 20 ítems. Para el estudio se tuvo en cuenta el carisma, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración individualizada como dimensiones para la medición de la variable de estudio.	Influencia Idealizada	Genera respeto y confianza. Fomenta el optimismo Sentido de humor.	1-5	Escala de medición ordinal	Bueno (76- 103) Regular (48-75) Malo (20-47)
		Motivación inspiracional	Espíritu de Equipo Entusiasmo por las metas comunes Participación en la visión.	6-10	Siempre (5)	
		Estimulación intelectual	Ideas innovadoras Elogio y reconocimiento a los docentes. Soluciones prácticas.	11-15	Casi siempre (4) A veces (3)	
		Consideración individualizada.	Desarrolla potencialidades. Delega funciones y responsabilidades.		Pocas veces (2)	
			Empático.	16-20	Nunca (1)	

FUENTE: García, 2017

Operacionalización de la variable 2. desempeño docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño docente se define como el trabajo real, en base al rendimiento observado que logran los profesores en concordancia a su situación laboral, que se determina por el conocimiento y las capacidades profesionales educativas para conducir, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. (MINEDU-2012)	El desempeño docente se define a través de los resultados obtenidos del cuestionario, que consta de 25 ítems. Para el estudio se tuvo en cuenta las dimensiones preparación, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, así como su intervención en la gestión del colegio y el crecimiento del ejercicio de su profesión para la medición de la variable de estudio.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante. -Planifica la enseñanza remota de forma colegiada.	1-7	Escala de medición ordinal	Bueno (77- 102) Regular (51-76) Malo (25-50)
		Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.	- Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia. -Hacen uso de materiales, recursos digitales. -Analizan las evidencias y brindan retroalimentación	8-17	Destacado (4) Suficiente (3) En proceso (2) Deficiente (1)	
		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias Fomenta el trabajo de colaboración con las familias en la enseñanza.	18-20		
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Analiza sobre su práctica pedagógica -Participa en colegiados, GIA -Desempeña su profesión desde una ética de respeto	21-25		

(Marco del buen desempeño docente 2012)

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTOR (García, 2017)

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE APLICACIÓN AL DOCENTE:

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados hacia las actitudes del Liderazgo del Director(a) en su institución educativa. Para ello, debe responder en el formulario marcando el número que corresponda, según la escala:

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO						
ITEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
	CARISMA					
1	El director(a) respeta los puntos de vista de los demás en las reuniones virtuales.					
2	El director (a) organizar su tiempo de forma eficaz dentro del trabajo remoto					
3	El director (a)logra conseguir la confianza de los docentes para el logro de los objetivos de la institución en el trabajo a distancia.					
4	El director(a)tienen sentido del humor en las reuniones virtuales.					
5	El director(a) demuestra sentido de poder y confianza en el trabajo remoto.					
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
6	El director(a) es coherente de lo que dice con lo que hace.					
7	El director(a) sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo remoto.					
8	El director(a)ha cambiado mi forma de pensar sobre las dificultades de trabajo remoto.					
9	El director(a) tiende a hablar con entusiasmo en las reuniones virtuales sobre las metas a lograr.					
10	El director(a) en el trabajo remoto nos motiva a tener confianza en nosotros mismos.					
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
11	El director(a) presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas en el trabajo a distancia.					
12	El director(a) expresa elogios o reconocimientos por la labor que realiza en las reuniones virtuales.					
13	El director(a) propicia una relación donde muestra preocupación por los docentes.					
14	El director(a) facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.					
15	El director (a) estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo remoto.					
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
16	El director(a) motiva a los docentes a desarrollar sus potencialidades en el trabajo remoto.					
17	El director(a) delega funciones dentro del trabajo a distancia					

18	El director(a) reconoce habilidades y aspiraciones que tengo en el ámbito profesional.					
19	El director(a) ayuda a reflexionar como puede mejorar su resultado en el trabajo remoto.					
20	El director(a) se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes en el trabajo remoto.					

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
(Marco del buen desempeño docente 2012)

Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	2	3	4

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICION			
		1.- deficiente	2.-En proceso	3.- suficiente	4.- Destacado
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.				
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.				
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.				
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.				
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.				
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)				
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				

10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.				
12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.				
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.				
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.				
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.				
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.				
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
18	Los docentes Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.				
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"				
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"				

23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia “Aprendo en casa”				
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.				
25	Los docentes actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Anexo 4. -Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo transformacional directivo.

Nombre del instrumento:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor (a):	García Rojas, Vidal Cristian
Adaptado por:	Cuba Palomino Jeannette Monica
Lugar:	Villa el Salvador
Objetivo:	Medir el liderazgo transformacional directivo
Administrado a:	Docentes
Tiempo:	Aproximadamente de 60 minutos
Nº de ítems:	20
Escala:	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño docente

Nombre del instrumento:	Cuestionario de desempeño docente
Autor (a):	Marco del buen desempeño docente (MBDD) 2012
Adaptado por:	Cuba Palomino, Jeannette Mónica
Lugar:	Villa el Salvador
Objetivo:	Conocer aspectos relacionados al desempeño docente
Administrado a:	Docentes
Tiempo:	Aproximadamente de 60 minutos
Nº de ítems:	25
Escala:	Deficiente, En proceso, Suficiente y Destacado

Anexo 5.-Validez de los instrumentos

Juicio de expertos informantes

Expertos	Grado académico	Calificación
Miranda Rupay, Victor	Doctor	Aplicable
Polar Felipe, Betsabet	Magíster	Aplicable
Vasquez Reyna, Luz	Magíster	Aplicable

Anexo 6.-Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo transformador directivo	0,966	20
Desempeño docente	0,958	25

Nota: se observa que el Alfa de Cronbach de las variables es de alta confiabilidad

Anexo 7. Base de datos de la confiabilidad del instrumento

id	Liderazgo transformacional directivo																				Desempeño docente																														
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	d14	d15	d16	d17	d18	d19	d20	d21	d22	d23	d24	d25						
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4		4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
15	2	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
21	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4		
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	5	4	4	3	2	1	5	1	4	5	2	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	

	Liderazgo transformacional directivo																				Desempeño docente																											
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	d14	d15	d16	d17	d18	d19	d20	d21	d22	d23	d24	d25			
31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4				
32	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
33	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
34	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
35	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
41	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
43	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
46	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3		
47	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3			
49	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
52	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
53	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 8. Certificación de validación de instrumentos de evaluación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CARISMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director(a) respeta los puntos de vista de los demás en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
2	El director (a) organiza su tiempo de forma eficaz dentro del trabajo remoto	✓		✓		✓		
3	El director (a) logra conseguir la confianza de los docentes para el logro de los objetivos de la institución en el trabajo a distancia.	✓		✓		✓		
4	El director(a) tienen sentido del humor en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
5	El director(a) demuestra sentido de poder y confianza en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
6	El director(a) es coherente de lo que dice con lo que hace.	✓		✓		✓		
7	El director(a) sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
8	El director(a) ha cambiado mi forma de pensar sobre las dificultades de trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	El director(a) tiende a hablar con entusiasmo en las reuniones virtuales sobre las metas a lograr.	✓		✓		✓		
10	El director(a) en el trabajo remoto nos motiva a tener confianza en nosotros mismos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11	El director(a) presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas en el trabajo a distancia.	✓		✓		✓		
12	El director(a) expresa elogios o reconocimientos por la labor que realiza en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
13	El director(a) propicia una relación donde muestra preocupación por los docentes.	✓		✓		✓		
14	El director(a) facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.	✓		✓		✓		
15	El director (a) estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16	El director(a) motiva a los docentes a desarrollar sus potencialidades en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
17	El director(a) delega funciones dentro del trabajo a distancia	✓		✓		✓		
18	El director(a) reconoce habilidades y aspiraciones que tengo en el ámbito profesional.	✓		✓		✓		
19	El director(a) ayuda a reflexionar como puede mejorar su resultado en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
20	El director(a) se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr MIRANDA RUPAY, VICTOR ENRIQUE DNI: 08892643

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de marzo del 2020


 Dr. Victor E. Miranda Rupay
 N° Registro: 00529-P-GRSE
 R.G.R. N° 6380

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.	✓		✓		✓		
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.	✓		✓		✓		
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)	✓		✓		✓		
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.	✓		✓		✓		

13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	✓		✓		✓		
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
18	Los docentes interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	✓		✓		✓		
25	Los docentes actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. MIRANDA RUPAY, VICTOR ENRIQUE DNI: 08892643

Especialidad del validador: TEMÁTICO

20 de marzo del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Dr. Victor E. Miranda Rupay
 N° Registro: 00529-P-GRSE
 R.G.R. N° 6380

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CARISMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director(a) respeta los puntos de vista de los demás en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
2	El director (a) organizar su tiempo de forma eficaz dentro del trabajo remoto	✓		✓		✓		
3	El director (a) logra conseguir la confianza de los docentes para el logro de los objetivos de la institución en el trabajo a distancia.	✓		✓		✓		
4	El director(a) tienen sentido del humor en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
5	El director(a) demuestra sentido de poder y confianza en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
6	El director(a) es coherente de lo que dice con lo que hace.	✓		✓		✓		
7	El director(a) sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
8	El director(a) ha cambiado mi forma de pensar sobre las dificultades de trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	El director(a) tiende a hablar con entusiasmo en las reuniones virtuales sobre las metas a lograr.	✓		✓		✓		
10	El director(a) en el trabajo remoto nos motiva a tener confianza en nosotros mismos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11	El director(a) presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas en el trabajo a distancia.	✓		✓		✓		
12	El director(a) expresa elogios o reconocimientos por la labor que realiza en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
13	El director(a) propicia una relación donde muestra preocupación por los docentes.	✓		✓		✓		
14	El director(a) facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.	✓		✓		✓		
15	El director (a) estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16	El director(a) motiva a los docentes a desarrollar sus potencialidades en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		

17	El director(a) delega funciones dentro del trabajo a distancia	✓		✓		✓		
18	El director(a) reconoce habilidades y aspiraciones que tengo en el ámbito profesional.	✓		✓		✓		
19	El director(a) ayuda a reflexionar como puede mejorar su resultado en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
20	El director(a) se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: POLAR FELIPE BETSABET

DNI: 10538854

Especialidad del validador: **TEMÁTICO**

20 de marzo del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.	✓		✓		✓		
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.	✓		✓		✓		
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)	✓		✓		✓		
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		

12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.	✓		✓		✓		
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	✓		✓		✓		
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
18	Los docentes Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		

23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia “Aprendo en casa”	✓		✓		✓		
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	✓		✓		✓		
25	Los docentes actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: POLAR FELIPE BETSABET

DNI: 10538854

Especialidad del validador: **TEMÁTICO**

20 de marzo del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: CARISMA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director(a) respeta los puntos de vista de los demás en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
2	El director (a) organizar su tiempo de forma eficaz dentro del trabajo remoto	✓		✓		✓		
3	El director (a) logra conseguir la confianza de los docentes para el logro de los objetivos de la institución en el trabajo a distancia.	✓		✓		✓		
4	El director(a) tienen sentido del humor en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
5	El director(a) demuestra sentido de poder y confianza en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
6	El director(a) es coherente de lo que dice con lo que hace.	✓		✓		✓		
7	El director(a) sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
8	El director(a) ha cambiado mi forma de pensar sobre las dificultades de trabajo remoto.	✓		✓		✓		
9	El director(a) tiende a hablar con entusiasmo en las reuniones virtuales sobre las metas a lograr.	✓		✓		✓		
10	El director(a) en el trabajo remoto nos motiva a tener confianza en nosotros mismos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL							
11	El director(a) presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas en el trabajo a distancia.	✓		✓		✓		
12	El director(a) expresa elogios o reconocimientos por la labor que realiza en las reuniones virtuales.	✓		✓		✓		
13	El director(a) propicia una relación donde muestra preocupación por los docentes.	✓		✓		✓		
14	El director(a) facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.	✓		✓		✓		
15	El director (a) estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo remoto.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
16	El director(a) motiva a los docentes a desarrollar sus potencialidades en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		

17	El director(a) delega funciones dentro del trabajo a distancia	✓		✓		✓		
18	El director(a) reconoce habilidades y aspiraciones que tengo en el ámbito profesional.	✓		✓		✓		
19	El director(a) ayuda a reflexionar como puede mejorar su resultado en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		
20	El director(a) se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los docentes en el trabajo remoto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: VASQUEZ REYNA LUZ ELENA

DNI: 45081872

Especialidad del validador: **TEMÁTICO**

20 de marzo del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Luz Elena Vasquez Keyna

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
1	Para la preparación de sus clases remotas los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado de las teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña en la clase remota.	✓		✓		✓		
3	Los docentes coordinan en su grado, ciclo o área, reuniones virtuales para elaborar la programación curricular.	✓		✓		✓		
4	Los docentes hacen uso de los materiales y recursos digitales de la plataforma aprendo en casa en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes realizan la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos propuestos por la plataforma aprendo en casa según las necesidades y características del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Los docentes revisan las actividades dejadas en la estrategia "Aprendo en Casa" de los /las estudiantes	✓		✓		✓		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
8	Los docentes brindan apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, ciclo)	✓		✓		✓		
9	El docente es respetuoso con los estudiantes, se muestra empático y es cordial con ellos en el trabajo remoto. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Organiza la plataforma virtual a utilizar de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		

12	Los docentes realizan seguimiento al cumplimiento de las actividades de al menos el 25 % de estudiantes contactados.	✓		✓		✓		
13	Los docentes brindan retroalimentación a sus estudiantes mediante llamadas, mensajes de texto, mensajes WhatsApp, correo electrónico, video llamada u otro medio.	✓		✓		✓		
14	Los docentes retroalimentan de manera virtual a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
15	Los docentes hacen uso de materiales, recursos digitales en relación al propósito de la experiencia de aprendizaje.	✓		✓		✓		
16	Los docentes analizan las evidencias presentadas por sus estudiantes de manera virtual con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
18	Los docentes Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓		
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Busca aliados, autoridades o líderes de la comunidad y realizar acciones para facilitar el acceso de los estudiantes a la estrategia Aprendo en casa.	✓		✓		✓		
20	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							
21	Los docentes participaron en reuniones de trabajo colegiado en GIAS o Comunidades de Aprendizaje virtuales con otros docentes para intercambiar experiencias sobre sus prácticas pedagógicas en el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		
22	Los docentes participaron en cursos, seminarios, talleres virtuales sobre el desarrollo de la estrategia "Aprendo en casa"	✓		✓		✓		

23	Los docentes desarrollan conjuntamente con otros docentes, propuestas de innovación o mejora continua para potenciar el desarrollo de la estrategia “Aprendo en casa”	✓		✓		✓		
24	Los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	✓		✓		✓		
25	Los docentes actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: VASQUEZ REYNA LUZ ELENA

DNI: 45081872

Especialidad del validador: **TEMÁTICO**

20 de marzo del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Luz Elena Vásquez Reyna



Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Menacho Rivera, Alejandro Sabino docente de la Facultad / Escuela de posgrado.
y Escuela Profesional / Programa académico de maestría en Administración de la
Educación de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor (a) del Trabajo de
Investigación / Tesis titulada:

“Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la institución educativa
7237 Perú Valladolid, distrito de Villa El Salvador, 2020”, del autor Cuba Palomino,
Jeannette Mónica, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22%
verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado
sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no
constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple
con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad
César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad,
ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo
cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad
César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima 27 de marzo del 2021

MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO	
DNI	 Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera Asesor de la tesis
ORCID:0000-0003-2365-8932	



Declaratoria de Originalidad del Autor


Yo Cuba Palomino, Jeannette Mónica Cuba Palomino, egresado de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional / Programa académico de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

“Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente en la institución educativa 7237 Perú Valladolid, distrito de Villa El Salvador, 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima 27 de marzo del 2021

JEANNETTE MONICA CUBA PALOMINO	
DNI:09712175	Firma 
ORCID: 0000-0003-2555-8599	